


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка - детский сад «Солнышко».
655111, Россия, Республика Хакасия, г. Сорск, ул. Кирова д. 22 А Тел.: 8 (39033) 26-367, 26 193
ИНН 1910007419, КПП 191001001, ОКТМО 95709000, ОГРН 1021900852160 ОКВЭД 80.10.1

От работодателя:
Заведующая МБДОУ ЦРР
детский сад «Солнышко»


(подпись, Ф.И.О.) Т.С. Стутко

«26» сентября 2023г.
М.П.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ ЦРР детский сад
«Солнышко»


(подпись, Ф.И.О.) О.В. Аллабердиева

«27» сентября 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2023 – 2026 годы

г. Сорск

Содержание:

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменение и расторжении трудового договора	5
3. Рабочее время и время отдыха	6
4. Оплата и нормирование труда работников	9
5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	12
6. Социальные гарантии и меры социальной поддержки	13
7. Поощрения сотрудников	15
8. Охрана труда и здоровья	15
9. Обязательства выборного органа Совета трудового коллектива	16
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	17

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка детский сад «Солнышко».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций (СанПин 2.4.1.3049-13), Законом Республики Хакасия от 21.02.2006 г. № 1-ЗРХ «Об охране труда в Республики Хакасия» иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – заведующей Стутко Татьяны Сергеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Председатель Совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2026 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о новой системе оплаты труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностных работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обещание с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Обязательства работодателя и председателя первичной профсоюзной организации.

1.17.1. Работодатель обязан:

- признавать выборный орган Совета трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда, связанных с трудом социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.17.2. Председатель первичной профсоюзной организации обязан:

- содействовать эффективной работе дошкольного учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу после подписания сторонами с и действует в течение 3 лет включительно.

1. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения и только с категориями лиц, указанных в ст. 59 ТК РФ. В договоре указывается срок его действия и обстоятельство (причину), послужившее основанием для его заключения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. С письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путём совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение об её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДОУ, отраслевыми и территориальными соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.11. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. На основании ст. 91 ТК РФ рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ (Приложение 1), настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, сеткой непосредственно-образовательной деятельности, годовым и календарным планом работы, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной

профсоюзной организации.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 ч в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичным должностям, специальностям.

3.8. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, является сверхурочной. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. На период санитарно-гигиенической обработки учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения с письменного согласия работника может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного рабочего времени с сохранением

заработной платы по основному месту работы.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере и порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьей 122 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд.

3.16. Работодатель обязуется:

3.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября

1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями); с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

3.16.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников до 3 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

4. Оплата и нормирование труда работников

Стороны исходят из того, что:

4.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год.

4.2. Размеры базовых окладов работников ДОУ устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе и утверждается работодателем.

4.3. Размеры базовых должностных окладов работников ДОУ устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. При определении должностных окладов работников, учитывается уровень квалификации работников (квалификационная категория), уровень образования.

4.4. Оклады заместителей руководителя учреждения рекомендуется устанавливать на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

4.5. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.6. Повышающие коэффициенты к базовым окладам по квалификационным уровням соответствующим ПКГ умноженные на величину ПК. Размеры базовых окладов образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

4.7. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работников устанавливаются приказом работодателя на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

4.8. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине

другой работы, исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ) при предоставлении соответствующих документов.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере. Уменьшение или отмена доплат производится при условии проведения работы по рационализации рабочих мест, улучшению условий труда работникам и только по результатам специальной оценки условий труда.

4.9. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объёму педагогической работы или учебной (преподавательской) работы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 30 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15 число месяца, следующего за отчётным месяцем.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.11. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.12. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату

задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.13. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней месячной заработной платы работника.

4.14. В случае приостановки работы по причине карантина, отключения водоснабжения, отопления, аварийной ситуации, оплату труда производить в полном объеме из расчета не менее 2/3 средней заработной платы (ст.157 ТК РФ).

4.15. Изменения базовых окладов и повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- работникам, удостоенным почетных званий «Почетный работник образования», награжденные орденами РФ.

4.16. К выплатам стимулирующего характера согласно пункту 7 «Положения о новой системе оплаты труда работников МБДОУ ЦРР детский сад «Солнышко» от 01.10.2019 г. относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

4.17. В ДОО устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за почетные звания, государственные награды (Почетная грамота Министерства образования и науки РХ — 7%; Почетная грамота Министерства образования и науки РФ — 7%; Отличник народного просвещения — 11%; Почетный работник общего образования РФ — 11%; Почетная грамота Председателя Правительства РХ — 11%);
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за стаж педагогической работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.18. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются выбранной комиссией из членов: первичной профсоюзной организации, представителей трудового коллектива.

4.19. Стимулирующий фонд оплаты труда не выплачивается полностью при:

- окончании срока действия надбавки;
- окончании выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижении качества работы, за которую определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- нарушении трудовой дисциплины;
- детском травматизме;
- отсутствии результатов в работе с семьей (наличие родительской задолженности конфликтные ситуации);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- нарушение работником педагогической этики;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- отсутствие выполнения плана детодней.

4.20. Условием выплат стимулирующего характера является наличие достаточных средств стимулирующего фонда. Не допускается перерасход фонда за счет средств, предназначенных на оплату труда или другие статьи расходов. При нехватке бюджетных назначений выплаты стимулирующего характера приостанавливаются.

4.21. Производить выплаты компенсирующего характера работникам на основании результатов специальной оценки условий труда (часть 4 ст.27 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров определены в статье 196 ТК РФ.

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку (ст. 197 ТК РФ), переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиями специальностям.

5.3. Руководитель предусматривает повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года за счёт средств образовательного учреждения.

5.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации за ним сохраняются гарантии и компенсации предусмотренные ст. 187 ТК РФ.

5.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

5.7. Проводить аттестацию педагогических работников учреждения на основе Приказа МОиН РФ от 07.04.2014г. № 276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, обязать проходить обязательную аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности 1 раз в 5 лет.

5.8. На основании Отраслевого регионального Соглашения по учреждениям образования Республики Хакасия, по заявлению работника, в случае истечения срока действия квалификационной категории, уровень доплат за квалификационную категорию сохраняется на два года с момента выхода его на работу в следующих случаях:

- по окончании временной нетрудоспособности по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трёх лет;
- по окончании длительного отпуска, предоставленного работнику в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.9. Педагогические работники, имеющие государственные и (или) ведомственные награды Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, полученные за достижения в педагогической деятельности, учёную степень (по профилю преподаваемой дисциплины), победители конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», а также конкурсного отбора на соискание премии Правительства Республики Хакасия лучшим педагогическим работникам, проходят процедуру аттестации на имеющуюся квалификационную категорию по особой форме – презентация наградных документов.

При аттестации в форме презентации наградных документов учитываются следующие виды наград:

- государственные и ведомственные награды Российской Федерации;
- почётное звание «Народный учитель Российской Федерации»;
- почётное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- медаль К.Д. Ушинского;
- почётное звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- государственные награды Республики Хакасия;
- Почётная грамота Республики Хакасия.

5.10. При аттестации в форме презентации наградных документов аттестуемый педагог представляет в Республиканскую аттестационную комиссию следующие документы: заявление, представление работодателя с описанием результатов профессиональной деятельности аттестуемого педагога за период, предшествующий аттестации, копию документа о награждении государственной и (или) ведомственной наградой, о присвоении учёной степени, о победе в конкурсном отборе (копию удостоверения, грамоты, диплома, указа, постановления, приказа и т.п.), копию аттестационного листа о присвоении (установлении) квалификационной категории.

5.11. Данная процедура аттестации может быть избрана педагогом при условии, если государственная и (или) ведомственная награда, учёная степень, диплом (грамота и т.п.) за победу в конкурсном отборе получены аттестуемым не ранее чем за 5 лет до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

6. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.

6.1. Гарантии (ст. 164 ТК РФ) – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

6.2. При предоставлении гарантий и компенсаций (ст. 165 ТК РФ) соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

6.2.1. При направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ). Условия и порядок возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определены в ст. 168 ТК РФ.

6.2.2. При исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

6.2.3. При избрании в профсоюзные органы и в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).

6.2.4. При совмещении работы с обучением (статьи 173, 174, 175, 176 ТК РФ). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определён ст. 177 ТК РФ.

6.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения в ст. 180 ТК РФ. Условия выплаты и размер выходного пособия определены в ст. 178 ТК РФ; порядок определения преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности и штата работников в ст. 179 ТК РФ.

6.2.6. При переводе работника (ст. 182 ТК РФ), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя. За работником сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.2.7. При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) работника. Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

6.2.8. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ).

6.2.9. При прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ). За работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

6.2.10. Порядок возмещения расходов на прохождение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра. Согласно части 2 статьи 212 Трудового Кодекса РФ обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры работников проводятся работодателями за счёт собственных средств.

6.2.11. Возмещение расходов на предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр производится путём перечисления на расчетный счёт принимаемого сотрудника.

6.3. Работники ДООУ пользуются всеми льготами и гарантиями, установленными законодательством РФ, законодательством РХ, правовыми актами Администрации муниципального образования г. Сорска.

6.4. На основании Отраслевого регионального Соглашения по учреждениям образования Республики Хакасия при наличии экономии средств на оплату труда работникам дошкольного учреждения допускаются выплата материальной помощи в следующих случаях:

- рождение ребёнка;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена, брат, сестра);

- приобретение дорогостоящих медикаментов (порядок оказания материальной помощи и ее конкретные размеры определяется соответствующими локальными актами учреждения);
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами работников;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию (при условии, если определяется соответствующими локальными актами учреждения).

6.5. Работодатель обязуется:

- 6.5.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 6.5.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7. Поощрения сотрудников

7.1. В учреждении за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в воспитании и обучении детей, продолжительную, безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетными грамотами.

За особые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

7.2. Выдвижение сотрудников для поощрения осуществляется Общим Собранием работников учреждения.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при трудовой деятельности.
- Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.
- Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профеоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.
- Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение о степени вины пострадавшего.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений об охране труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- Выдавать работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, устранению нарушений требований охраны труда, привлечению к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих требования охраны труда.
- В качестве членов комиссии принимать участие в работе комиссий по охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний требований охраны труда.
- Согласовывать инструкции по охране труда и другие локальные нормативные акты по охране труда.
- Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
- Рассматривать на совещаниях состояние условий и охраны труда, с приглашением на них работодателя, руководителей подразделений и заслушивать их по вопросам охраны труда.
- Избрать уполномоченных лиц по охране труда, организовать их работу и осуществлять методическое руководство их работой в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- Представлять и защищать трудовые права трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

• 10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

11.3. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Главе города Сорска
В.Ф. Найденову
От руководителя
МБДОУ ЦРР детский сад
«Солнышко»
(наименование организации)
Стутко Т.С.
(ФИО руководителя)
655111, Республика Хакасия,
город Сорск, ул. Кирова 22А
(адрес организации)

Заявление

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора, территориального соглашения (дополнений, изменений к коллективному договору, территориальному соглашению)
(нужное подчеркнуть)

Полное наименование организации Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – детский сад «Солнышко»
ОКВЭД 85.11 Образование дошкольное

Адрес (местонахождение) 655111, Республика Хакасия, город Сорск, ул. Кирова 22А

Номер контактного телефона 83903326367

Дата вступления в силу 27.09.2023

Срок действия 27.09.2026

Количество работников организации 44 чел.

Приложение:

прошитый, пронумерованный _____

(выбрать: коллективный договор, территориальное соглашение (дополнения и изменения) в трех экземплярах.

«27» сентября 2023г.

Руководитель



Стутко Т.С.
(ФИО)

